

PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA P.T. SUNU NETWORK BROADCAST TELEVISI DI KOTA MAKASSAR

Muhammad Hidayat

STIE Tri Dharma Nusantara Makassar

Email : muhammadhidayatse@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada P.T. Sunu Network Broadcast Televisi di Kota Makassar. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan P.T. Sunu Network Broadcast Televisi pada tahun 2014 yaitu berjumlah 82 karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, tanpa mengabaikan stres kerja dan motivasi. Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Stres Kerja, Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Perkembangan industri media massa di era globalisasi semakin pesat khususnya media elektronik televisi, hal ini dapat diamati dengan munculnya berbagai macam stasiun televisi yang dulu hanya didominasi pihak nasional, kini swasta pun berkembang dengan pesatnya begitupun yang terjadi di daerah dengan media lokal yang turut berkembang pula. Globalisasi membuat informasi dari media massa melahirkan suatu efek sosial yang bermuatan perubahan nilai-nilai sosial, budaya dan ekonomi. Proses tersebut membuat arus informasi dapat dengan menyebar ke seluruh dunia, dan salah satunya dari program televisi. Pesatnya industri pertelevisian di Indonesia juga dipengaruhi oleh kebutuhan masyarakat akan informasi dan hiburan. Hal ini menjadi peluang tersendiri bagi dunia pertelevisian untuk membuktikan bahwa media elektronik televisi mampu menayangkan informasi yang mendidik, menghibur dan tentunya menjadi bisnis yang menjanjikan.

Perkembangan dunia pertelevisian tidak hanya terjadi di skala nasional saja tetapi juga dalam skala lokal, di Kota Makassar yang menjadi *notabene* pintu masuk KTI (Kawasan Timur Indonesia) sampai tahun 2014 telah memiliki empat stasiun televisi swasta lokal yakni, Fajar TV, Makassar TV, SunTV dan Celebes TV. Dari keempat televisi lokal tersebut secara alami akan saling bersaing satu sama lain untuk memperebutkan kepemirsaaan yang paling tinggi di antara yang lain. Untuk itu, faktor sumber daya manusia menjadi hal yang sangat berpengaruh bagi kemajuan suatu perusahaan karena dengan kinerja merekalah roda organisasi dapat berjalan dengan lancar, dengan adanya kinerja karyawan yang mendukung maka tingkat pencapaian akan terlihat sehingga dapat diketahui seberapa jauh tugas diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal. Namun pada kenyataannya banyak masalah yang dihadapi untuk mencapai keunggulan kompetitif tersebut.

Penelitian ini dilakukan pada P.T. Sunu Network Broadcast Televisi atau lebih dikenal dengan nama Celebes TV, merupakan salah satu stasiun dari empat televisi lokal yang ada di kota Makassar yang mengemban misi melayani akses informasi

masyarakat Kota Makassar dan sekitarnya, harus mempunyai sumber daya manusia (SDM) yang unggul baik secara kualitas maupun kuantitas.

Berdasarkan pengamatan langsung oleh peneliti dan hasil wawancara pada lingkungan kerja P.T. Sunu Network Broadcast Televisi terdapat beberapa hal yang membuat penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian ini, yakni perubahan jam kerja lebih panjang dibandingkan sewaktu pertama kali mengudara pada 2011 (06.15-23.00) dibandingkan sekarang (04.00-02.00), beban kerja yang dirasa berlebih, pernyataan langsung dari bagian pemasaran bahwa ada indikasi beberapa karyawan mengalami stres, sistem manajemen yang kurang berjalan dengan baik dan persoalan gaji yang belum sesuai. Semua hal tersebut dapat menjadi pemicu terjadinya stres kerja, kurangnya motivasi dan kepuasan kerja di lingkungan organisasi secara keseluruhan.

Dengan latar belakang di atas, menjadi dasar pertimbangan penulis untuk meneliti masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia (SDM) dalam sebuah tesis yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada P.T. Sunu Network Broadcast Televisi di Kota Makassar”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada P.T. Sunu Network Broadcast Televisi di Kota Makassar?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada P.T. Sunu Network Broadcast Televisi di Kota Makassar?
3. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada P.T. Sunu Network Broadcast Televisi di Kota Makassar?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan respon fisik dan emosional pada kondisi kerja yang berbahaya, termasuk lingkungan di mana pekerjaan memerlukan kapabilitas, sumber daya, atau kebutuhan pekerja lebih banyak (Phil Kitchel, 2002 : 2) dalam Wibowo (2008 : 52).

Stres kerja menurut (Veithzal dan Ella, 2009 : 1008) adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang menjadi berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah dan agresif, tidak dapat rileks atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Menurut Gibson (1996) dalam Veithzal dan Deddy (2011 : 305) mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respons dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stressor. Pendekatan stres sebagai respon memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respons individu. Pendekatan stimulus respons mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respons individu. Stres dipandang tidak sekadar sebuah stimulus atau respons, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Sementara itu, Luthans dalam Veithzal dan Deddy (2011) mendefinisikan stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan (Veithzal dan Deddy, 2011 : 308).

Pendekatan Stres Kerja

Menurut Veithzal dan Ella (2009) terdapat dua pendekatan stres kerja, yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga pengaruhnya terhadap prestasi semua aspek dan efektivitas dari perusahaan secara keseluruhan. Perbedaan pendekatan individu dengan pendekatan organisasi tidak dibedakan secara tegas, pengurangan stres dapat dilakukan pada tingkat individu, organisasi maupun kedua-duanya.

1. Pendekatan individu meliputi meningkatkan keimanan, melakukan meditasi dan pernapasan, melakukan kegiatan olah raga, melakukan relaksasi, dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga dan menghindari kebiasaan rutin yang membosankan.
2. Pendekatan perusahaan meliputi melakukan perbaikan iklim organisasi, melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik, menyediakan sarana olah raga, melakukan analisis dan kejelasan tugas, meningkatkan keikutsertaan dalam proses pengambilan keputusan dan menerapkan konsep Manajemen Berdasarkan Sasaran (*Management By Objective*).

Motivasi

Pada tahun 1950 merupakan periode subur perkembangan konsep-konsep motivasi. Tiga teori khusus dirumuskan selama periode ini, yang meskipun diserang habis-habisan dan sekarang diragukan validitasnya, mungkin masih merupakan penjelasan mengenai motivasi karyawan yang paling terkenal. Teori-teori tersebut adalah Hierarki Teori Kebutuhan, Teori X dan Y, dan Teori Dua Faktor.

1. Teori Kebutuhan Maslow

Barangkali tepat dikatakan bahwa teori motivasi yang paling terkenal adalah Hierarki Kebutuhan (*hierarchy of needs*) milik Abraham Maslow. Ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah :

- a. Fisiologis : meliputi rasa lapar, haus, berlindung, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
- b. Rasa aman : meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
- c. Sosial : meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
- d. Penghargaan : meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaian dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
- e. Aktualisasi diri : dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecakapannya, meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

2. Teori ERG (*ERG Teory*)

Clayton Alderfer berusaha mengolah hierarki kebutuhan Maslow agar semakin dekat dengan penelitian empiris. Hierarki kebutuhannya yang telah ditelaah ulang

disebut teori ERG (*ERG Theory*). Adelfer berpendapat bahwa terdapat tiga komponen kebutuhan inti, kehidupan (sama dengan kebutuhan fisiologis dan keamanan milik Maslow), hubungan (sama dengan kebutuhan sosial dan status milik Maslow) dan pertumbuhan (sama dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri milik Maslow).

3. Teori X dan Y

Dauglas McGregor mengemukakan dua pandangan nyata mengenai manusia yaitu pandangan pertama pada dasarnya negatif, disebut Teori X (*Theory X*) dan yang kedua pada dasarnya positif, disebut Teori Y (*Theory Y*). Setelah mengkaji cara para manajer berhubungan dengan para karyawan, McGregor menyimpulkan bahwa pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut.

Menurut Teori X, empat asumsi yang dimiliki oleh manajer adalah :

- a. Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya.
- b. Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipaksa, dikendalikan atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan-tujuan.
- c. Karyawan akan menghindari tanggungjawab dan mencari perintah formal bila mungkin.
- d. Sebagian karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Bertentangan dengan pandangan-pandangan negatif mengenai sifat-sifat manusia dalam Teori X, McGregor menyebutkan empat asumsi positif yang disebutnya Teori Y :

- a. Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.
- b. Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
- c. Karyawan bersedia belajar untuk menerima, bahkan mencari tanggung jawab.
- d. Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan ke seluruh populasi dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

4. Teori Dua Faktor

Teori dua faktor (*two-factor theory*) juga disebut teori motivasi *higiene* (*motivation-hygiene theory*) dikemukakan oleh seorang psikolog bernama Frederick Herzberg. Dengan keyakinan bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaan bisa dengan sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan, Herzberg menyelidiki pertanyaan apa yang diinginkan oleh seorang individu dari pekerjaannya, kemudian meminta untuk mendeskripsikan secara detail, situasi-situasi di mana mereka merasa luar biasa baik atau buruk dengan pekerjaan-pekerjaan mereka.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah :

1. Teori Kesesuaian (*Discrepancy Theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang tersebut akan lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.
2. Teori Keadilan (*Equity Theory*). Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini, komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti : upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan *ratio* input hasil dirinya dengan *ratio* input orang lain. Bila perbandingan itu seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.
3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*). Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda, kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* (*hygiene factor*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Veitzal secara teoritis, faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja. Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah : isi pekerjaan (penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan); supervisi; organisasi dan manajemen; kesempatan untuk maju; gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif; rekan kerja dan kondisi pekerjaan.

Pengukuran Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya. Ada beberapa alasan perusahaan harus benar-benar memperhatikan kepuasan kerja, yang dapat dikategorikan sesuai dengan fokus karyawan atau perusahaan, yaitu :

1. Manusia berhak diperlakukan dengan adil dan hormat, pandangan ini menurut perspektif kemanusiaan. Kepuasan kerja merupakan perluasan refleksi perlakuan yang baik, penting juga memperhatikan indikator emosional atau kesehatan psikologis.
2. Perspektif kemanfaatan, bahwa kepuasan kerja dapat menciptakan perilaku yang mempengaruhi fungsi-fungsi perusahaan. Perbedaan kepuasan kerja antara unit-unit organisasi dapat mendiagnosis potensi persoalan. Buhler (1994) dalam Vietzal menekankan pendapatnya bahwa upaya organisasi berkelanjutan harus ditempatkan pada kepuasan kerja dan pengaruh ekonomis terhadap perusahaan. Perusahaan yang percaya bahwa karyawan dapat dengan mudah diganti dan tidak berinvestasi di bidang karyawan maka akan menghadapi bahaya. Biasanya berakibat tingginya tingkat *turnover*, diiringi dengan membengkaknya biaya pelatihan, gaji akan memunculkan perilaku yang sama di kalangan karyawan, yaitu mudah berganti-ganti perusahaan dan dengan demikian karyawan akan kurang loyal.

Kinerja

Menurut Suwanto dan Doni (2011 : 196) kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil dari unjuk kerja. August W. Smith menyatakan bahwa *performance is output drives from processes, human otherwise* (kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia). Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya.

Penilaian Kinerja

Menurut Veithzal (2011 : 3) penilaian kinerja menitikberatkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran penilaian. Hal utama dari penilaian adalah teknik-teknik atau pola-pola yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan ketepatan serta validitas penilaian. Evaluasi kinerja (*performance evaluation*), yang dikenal dengan penilaian kinerja (*performance appraisal*), *performance rating*, *performance assessment*, *employee evaluation*, *merit*, *rating*, *efficiency rating*, *service rating*, pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi *job performance*. Jika dikerjakan dengan benar, hal ini akan memberikan manfaat yang penting bagi karyawan, supervisor, departemen SDM, maupun perusahaan. Supervisor dan manajer harus mengevaluasi kinerja untuk mengetahui tindakan apa yang akan diambil. Umpan balik yang spesifik memungkinkan mereka untuk membuat perencanaan karir (*career planning*), pelatihan dan pengembangan (*training and development*), peningkatan gaji (*pay increases*), promosi dan keputusan-keputusan penempatan lainnya. *Performance evaluation* berkaitan dengan kinerja dan pertanggungjawaban karyawan dalam perusahaan. Dalam dunia yang bersaing secara global, perusahaan membutuhkan kinerja yang tinggi. Pada saat yang bersamaan, karyawan membutuhkan *feed back* terhadap kinerjanya sebagai pembimbing sikap untuk masa yang akan datang. Departemen SDM menggunakan informasi yang dikumpulkan melalui *performance evaluation* untuk mengevaluasi keberhasilan dalam perekrutan, seleksi, orientasi, penempatan, pelatihan dan kegiatan-kegiatan lainnya. Meskipun penilaian harian yang terus-menerus dan informal penting dilakukan untuk memperlancar operasional, tapi metode ini tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan departemen SDM. Penilaian formal dibutuhkan untuk membantu manajer dalam hal

yang berkaitan dengan keputusan-keputusan SDM seperti penempatan, penggajian dan lain-lain. Pada perusahaan yang ditata dengan baik, penilaian dihubungkan dengan permasalahan. Manajer dan supervisor sering kali menganggap penilaian formal sebagai suatu yang tidak dibutuhkan. Mereka merasa bahwa telah mengetahui bagaimana pekerjaan karyawan mereka, dan mereka menganggap tidak perlu menghabiskan waktu yang berharga untuk melakukannya. Di samping itu, rancangan sistem penilaian yang kurang tepat memungkinkan terjadinya tindakan yang tidak diinginkan oleh karyawan dan supervisor.

HIPOTESIS

Hipotesis

Berdasarkan masalah pokok yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan P.T. Sunu Network Broadcast Televisi di Kota Makassar.
2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan P.T. Sunu Network Broadcast Televisi di Kota Makassar.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan P.T. Sunu Network Broadcast Televisi di Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Metode penelitian adalah tuntutan kerja penelitian agar penelitian tersebut memenuhi tujuan penelitian yang telah ditentukan. Dalam penelitian kita memerlukan data, yaitu suatu cara yang menjadi pedoman penelitian. Menurut Istijanto (2010 : 26) penelitian dapat digolongkan menjadi 3 (tiga) macam, yaitu penelitian eksploratori, penelitian deskriptif dan penelitian kausal. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang bertujuan menggambarkan sesuatu untuk memecahkan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data secara sistematis dan faktual mengenai fakta-fakta dan sifat populasi. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan eksploratori yang akan digunakan untuk menjelaskan apakah ada pengaruh antara stress, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder, yang berbentuk kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif berupa angka, skala, tabel, formula dan sebagainya yang sedikit banyak menggunakan matematika, sedangkan data kualitatif berupa data yang tidak dapat diukur dengan angka ataupun ukuran lain yang sifatnya eksak.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan objek (satuan/individu) yang karakteristiknya hendak diduga. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan P.T. Sunu Network Broadcast Televisi pada tahun 2014 yaitu berjumlah 82 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. (Sugiono, 2005 : 96). Dengan melihat data jumlah populasi di atas, maka penulis mengambil metode penentuan jumlah sampel dengan rumus *Slovin*, yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{82}{1 + 82 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{82}{1 + 82 (0.0025)}$$

$$n = \frac{82}{1 + (0.205)}$$

$$n = \frac{82}{1.205}$$

$$n = 68.049$$

$$n \approx 68$$

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk melihat keterkaitan antara stres, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan P.T. Sunu Network Broadcast Televisi di Kota Makassar, seperti yang terlihat pada hipotesis, maka dalam penelitian ini digunakan regresi linear berganda dengan formulasi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :
 Y = Kinerja Karyawan
 X₁ = Stres
 X₂ = Motivasi
 X₃ = Kepuasan Kerja
 a = Konstanta
 b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi (parameter) yang diestimasi
 e = Faktor Kesalahan (*error*)

Definisi Operasional dan Pengukurannya

Menurut Moh. Nasir (1992 : 152) definisi operasional adalah definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau memberikan operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel. Definisi operasional dari variabel penelitian ini adalah :

1. Kinerja Pegawai (Y)
 Kinerja pegawai (Y) adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan berdasarkan tugas pokok dan fungsinya. Indikator-indikator dari variabel kinerja pegawai adalah : Kualitas hasil pekerjaan, Kuantitas hasil pekerjaan, Ketelitian hasil kerja dan Ketuntasan pekerjaan.
2. Stres (X₁)
 Stres kerja (X₁) adalah suatu tanggapan aktif, ditengahi perdebatan individual dan/atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang. Indikator-indikator dari variabel stres kerja adalah : konflik kerja, beban kerja, waktu kerja dan hubungan kerja.
3. Motivasi (X₂)
 Motivasi (X₂) adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan guna mencapai tujuan dalam rangka mewujudkan tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Indikator-indikator dari variabel motivasi kerja adalah : kesesuaian gaji, penghargaan, tunjangan dan pengarahan.
4. Kepuasan Kerja (X₃)
 Kepuasan kerja (X₃) adalah cara seseorang mengevaluasi dan menggambarkan perasaan dan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam

bekerja. Dengan indikator sebagai berikut : persepsi pekerjaan, kemampuan, organisasi dan rekan kerja.

Kriteria pengukuran terhadap masing-masing variabel penelitian sesuai dengan indikator diatas, lebih lanjut dijabarkan ke dalam instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner (daftar pernyataan). Masing-masing variabel dinilai dengan menggunakan skala interval, yaitu metode skala *likert* dengan pemberian nilai berikut ini :

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
- b. Tidak Setuju (TS) = 2
- c. Setuju (S) = 3
- d. Sangat Setuju (SS) = 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan stres kerja, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan kecuali variabel motivasi yang tidak signifikan. Di antara variabel yang diteliti dan menunjukkan hasil yang paling dominan adalah variabel kepuasan kerja. Adapun pembahasan mengenai pengaruh variabel stres kerja, motivasi dan kepuasan kerja pada karyawan P.T. Sunu Network Broadcast Televisi di Kota Makassar akan di uraikan sebagai berikut :

Pengaruh Stres Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan P.T. Sunu Network Broadcast Televisi di Kota Makassar. Hal ini berarti bahwa peningkatan kinerja karyawan sangat tergantung pada seberapa besar karyawan dapat memenej tingkat stres mereka sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal untuk organisasi.

Indikator stres kerja yang digunakan antara lain konflik kerja; beban kerja; waktu kerja dan hubungan kerja. Dengan memperhatikan keempat indikator tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan P.T. Sunu Network Broadcast Televisi. Hasil uji validitas dan realibilitas menunjukkan bahwa indikator hubungan kerja dan konflik kerja memberikan nilai valid dan realibilitas yang tinggi diantara indikator yang lain. Hal ini disebabkan karena hubungan kerja yang terjadi di dalam lingkungan penelitian ini kurang berjalan dengan baik, baik itu antar karyawan ataupun dengan karyawan dengan atasan sesuai dengan hasil kuisisioner yang didapatkan dan terjadinya konflik kerja dengan diri sendiri diantara beberapa karyawan, khususnya dibagian belakang layar atau produksi akibat mengalami kebosanan dalam bekerja.

Temuan dari teori yang dihasilkan dari penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan P.T. Sunu Network Broadcast Televisi di Kota Makassar. Penelitian ini didukung juga oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Hermita (2011) bahwa variabel stres kerja merupakan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan P.T. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep.

Pengaruh Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan P.T. Sunu Network Broadcast Televisi di Kota Makassar namun tidak signifikan dikarenakan nilai $\text{sig} = 0.340$ dibawah dari nilai $\alpha = 0,05$. Hal ini berarti pengaruh motivasi pada diri karyawan memang berpengaruh namun bukan menjadi faktor yang dominan dalam peningkatan kinerja karyawan, namun bukan berarti faktor motivasi dapat dihiraukan karena tetap menjadi salah satu pendukung dalam peningkatan kinerja karyawan.

Pemberian motivasi kepada karyawan melalui indikator kesesuaian gaji; pemberian penghargaan; pemberian tunjangan; dan pengarahan. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan indikator pemberian tunjangan dan kesesuaian gaji memberikan nilai valid dan realibilitas yang lebih tinggi di antara indikator yang lain.

Hal ini disebabkan karena pemberian tunjangan dan skala gaji dirasakan tidak sesuai oleh karyawan sebagaimana dengan teori Maslow, manusia akan berusaha memenuhi kebutuhan pokok terlebih dahulu kemudian perasaan aman dilingkungan kerja dan penghargaan dari pimpinan atau perusahaan. Meskipun demikian, indikator lain dari motivasi yang digunakan dalam penelitian ini masih memberikan tingkat valid dan reliabilitas yang tinggi, hal ini dapat terlihat dari nilai r -hitung $>$ r -tabel yang berarti setiap butir pertanyaan dari variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

Temuan teori yang dihasilkan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja karyawan P.T. Sunu Network Broadcast Televisi di Kota Makassar. Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Defit Fitriana (2012) yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada P.T. BRI Syariah di Kota Malang.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis parsial menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada P.T. Sunu Network Broadcast Televisi di Kota Makassar. Hal ini menunjukkan peningkatan kinerja karyawan sangat ditentukan oleh kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu kepuasan kerja sangat penting dan perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada P.T. Sunu Network Broadcast Televisi di Kota Makassar.

Peningkatan kinerja karyawan ditentukan oleh peran indikator yang membentuk kepuasan kerja, yaitu persepsi pekerjaan; kemampuan; organisasi dan rekan kerja. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan indikator rekan kerja dan organisasi memberikan nilai valid dan reliabel yang paling tinggi diantara indikator yang lain. Hal ini disebabkan menurut karyawan tidak berjalannya sistem dengan baik di dalam perusahaan namun tidak dijelaskan secara rinci lagi dari pengamatan jawaban dari kuisioner. Sebagaimana sesuai dengan teori faktor dukungan organisasi dan rekan kerja sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan. Meskipun demikian, indikator lain dari kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini tetap memberikan tingkat valid dan reliabilitas yang tinggi. Hal ini terlihat dari r -hitung $>$ r -tabel yang berarti setiap butir pertanyaan dari variabel kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel.

Temuan teori yang dihasilkan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada P.T. Sunu Network Broadcast Televisi di Kota Makassar. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yakni Teuku Cut Ibrahim (2012) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Aceh Utara.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah penulis melakukan analisa mengenai pengaruh stres kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada P.T. Sunu Network Broadcast Televisi di Kota Makassar, maka berdasarkan uraian dan hasil analisis yang ditunjukkan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, tanpa mengabaikan stres kerja dan motivasi. Berarti kepuasan kerja berupa persepsi pekerjaan, kemampuan, organisasi dan rekan kerja menjadi perhatian bagi para pengambil kebijakan untuk memperbaiki masalah-

masalah yang ada di dalam organisasi khususnya P.T. Sunu Network Broadcast Televisi di Kota Makassar.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu harus tetap diperhatikan oleh pemangku kepentingan karena faktor motivasi yang dapat memicu berkurangnya kinerja karyawan yakni pemberian tunjangan dan gaji yang dirasa belum sesuai dengan tuntutan karyawan namun tetap melihat kondisi perusahaan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran terhadap pihak pengambil kebijakan dalam hal :

1. Memberikan pendekatan berupa dukungan sosial, pendekatan melalui bimbingan maupun pendekatan kesehatan dan jika perlu melakukan pelatihan manajemen stres untuk para karyawan untuk mengurangi dampak negatif dari stres kerja itu sendiri di antara para karyawan.
2. Meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan menyesuaikan gaji atau tunjangan dengan kinerjanya, memberikan penghargaan atas prestasi yang mereka capai dan memberikan pengarahan yang jelas sebelum melaksanakan pekerjaan kepada para pegawai.
3. Mempertahankan tingkat kepuasan karyawan karena sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tentunya. Dukungan rekan kerja dan persepsi pekerjaan itu sendiri bagi karyawan dalam pekerjaan sangat membantu meningkatkan kinerja secara umum pada P.T. Sunu Network Broadcast Televisi di Kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- _____, dan Deddy Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* : Edisi Ketiga. Jakarta : P.T. Raja Grafindo Persada.
- Anggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Famsa, Nursyamriawati. 2012. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Fasilitas Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Daerah Kabupaten Wakatobi Sulawesi Tenggara*. Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia : Makassar.
- Fitriana, Defit. 2012. *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan P.T. BRI Syariah Malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. <http://lib.uin-malang.ac.id> diakses 25 Februari 2014.
- Hermita. 2011. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada P.T. Semen Tonasa (Persero) Pangkep*.
- Hidayat, M. 2012. *Pengaruh Faktor Stres terhadap Kinerja Karyawan pada P.T. Telkom Divisi Flexi Regional VII KTI di Kota Makassar*. Universitas Negeri Makassar.
- Hidayati, Reny., Yadi Purwanto., Susatyo Yuwono. 2011. *Kecerdasan Emosi, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan pada P.T. BRI Kebumen*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Ibrahim, Teuku Cut. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Aceh Utara*. Universitas Terbuka <http://www.pustaka.ut.ac.id/dev25/index.php>
- Istijanto. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta, P.T. Gramedia Pustaka Utama.
- Ivancevich, M. John., Robert Konopaske., Michael T. Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi Ketujuh, Jilid 1, Terjemahan Gina Gania. Jakarta, P.T. Erlangga.

- Mangkunegara, A.P. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung, Refika Aditama.
- Purwati, Sri. *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan P.T. Anindya Mitra Internasional*, Yogyakarta. <http://manajemen.uad.ac.id/jurnal>.
- Rasdiana. 2010. *Pengaruh Efek Negatif terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Operasi Departemen Produksi Terak P.T. Semen Tonasa IV Pangkep*. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar, Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar.
- Rivai, Vietzal., Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua, Jakarta, Rajawali Pers.
- Robbins P, Stephen., a. Judge Timothy. 2008. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* Buku 1 Edisi 12. Jakarta, Penerbit Salemba empat.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Malang, Penerbit Andi.
- Sunyoto, Danang. 2010. *Praktik SPSS untuk Kasus*. Yogyakarta, Nuha Medika.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Perubahan*, edisi kedua. Jakarta, P.T. Raja Grafindo Persada.
- www.celebes-tv.com
- www.id.wikipedia.org/wiki/celebes_TV